Deutscher Bundestag **Drucksache 18/1029**

18. Wahlperiode 03.04.2014

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/696 –

Befristung von Arbeitsverträgen

Vorbemerkung der Fragesteller

Befristete Arbeitsverträge haben sich in den vergangenen Jahren enorm ausgeweitet. Ein großer Teil der Neueinstellungen erfolgt nur noch mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Insbesondere junge Beschäftigte sind davon betroffen.

Eine aktuelle Untersuchung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass die erste Phase des Erwerbslebens instabiler und unsicherer geworden ist. Diese Entwicklung korrespondiere mit dem Anstieg der Befristungsquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (vgl. IAB-Kurzbericht 3/2014). Befristete Arbeitsverträge erschweren die Lebensplanung und sind mit einer unsicheren Berufsperspektive verbunden.

Ob ein Arbeitsvertrag befristet ist oder nicht, ist daher zentral für die Qualität von Arbeit. Dies zeigt exemplarisch eine Untersuchung der IG Metall. Danach befragt, was für sie eine gute Arbeit ausmacht, sagen in dieser Umfrage knapp 90 Prozent der Befragten, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag für sie sehr wichtig sei.

Aus arbeitsrechtlicher Perspektive besteht die Gefahr, dass mit befristeten Arbeitsverträgen der Kündigungsschutz ausgehöhlt wird. Sowohl die Erfüllung des sachlichen Grundes als auch der Zeitablauf beenden das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Damit werden die Vorschriften des Kündigungsschutzes, beispielsweise zur Sozialauswahl, und auch jede Chance der Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein ausgeschlossen.

1. Wie viele befristet Beschäftigte gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit in Deutschland, und wie hat sich dieser Wert in den vergangenen 20 Jahren entwickelt (bitte für jedes Jahr in absoluten Zahlen und als Anteil an allen Beschäftigten darstellen; bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Methodische Hinweise für alle nachfolgenden Fragen: Die Angaben beruhen überwiegend auf Auswertungen des IAB-Betriebspanels. Das IAB-Betriebs-

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 1. April 2014 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

panel ist eine Befragung von Betrieben und kann daher nur wenige aggregierte Personenmerkmale der Beschäftigten erfassen. Differenzierungen sind daher nur in einigen Fällen nach dem Geschlecht möglich. Auch liegen nicht alle Informationen für alle Jahre seit 1993 vor. Die Befragung findet jeweils Mitte des Jahres statt.

Bei den Zahlen des IAB-Betriebspanels handelt es sich nicht um exakte, administrativ erfasste Zahlen, sondern um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen Ungenauigkeit einhergehen. Kleinere Veränderungen können sich daher im Bereich des Stichprobenfehlers bewegen.

Die nachfolgende Tabelle 1 weist auf Basis des IAB-Betriebspanels die Anzahl und den Anteil der befristet Beschäftigten differenziert nach Geschlecht aus. Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung. Diese umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte bzw. Beamtenanwärter, tätige Inhaberinnen und Inhaber und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

Tabelle 1: Befristete Arbeitsverträge in Deutschland – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Befristete Arbeitsverträge insgesamt		Befristete Arbeitsverträge bei Frauen		Befristete Arbeitsverträge bei Männern	
	Anzahl	Anteil	Anzahl in Tausend	Anteil an der (weiblichen) betrieblichen Gesamtbeschäftigung	Anzahl in Tausend	Anteil an der (männlichen) betrieblichen Gesamtbeschäftigung
1993	876	3,0	468	3,9	408	2,3
1994	863	2,9	440	3,6	424	2,5
1995						
1996	1314	3,7	682	4,5	632	3,1
1997	1465	4,2	774	5,2	691	3,5
1998	1671	4,8	836	5,6	835	4,3
1999	1811	5,3	879	6,0	932	4,7
2000	1738	5,1	847	5,8	892	4,5
2001	1711	5,0	875	6,0	836	4,3
2002	1667	4,9	871	5,9	796	4,2
2003	1662	5,0	871	6,0	792	4,2
2004	1835	5,6	951	6,6	884	4,8
2005	1987	6,1	1024	7,1	963	5,3
2006	2121	6,4	1094	7,5	1027	5,6
2007	2351	7,0	1230	8,3	1121	6,0
2008	2467	7,2	1323	8,7	1144	6,0
2009	2397	7,0	1345	8,7	1052	5,6
2010	2459	7,1	1333	8,5	1126	6,0
2011	2681	7,6	1429	9,0	1252	6,5
2012	2742	7,6	1505	9,1	1238	6,3
2013	2734	7,5	1482	8,8	1251	6,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

Informationen zum Alter der Beschäftigten liegen im IAB-Betriebspanel grundsätzlich nicht vor. Eine Differenzierung befristetet Beschäftigter nach Alter ist im Rahmen des Mikrozensus möglich (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Beim Mikrozensus handelt es sich um eine jährliche Stichprobenbefragung der Bevölkerung. Aufgrund des unterschiedlichen Erhebungsdesigns sind die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht mit denen des Mikrozensus vergleichbar.

2. Wie viele der Neueinstellung erfolgen nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit in Deutschland mit einem befristeten Arbeitsvertrag, und wie hat sich dieser Wert in den vergangenen 20 Jahren entwickelt (bitte für jedes Jahr in absoluten Zahlen und als Anteil an allen Neueinstellungen darstellen; wenn möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Daten zur Entwicklung der befristeten Neueinstellungen können der nachfolgenden Tabelle 3 entnommen werden. Der Anteil befristeter Neueinstellungen im ersten Halbjahr bezieht sich auf alle Neueinstellungen (jeweils ohne Auszubildende) im ersten Halbjahr des jeweiligen Erhebungsjahres. Auch hier werden – abgesehen von dem Geschlecht – keine Personenmerkmale erfasst.

Tabelle 3: Befristete Neueinstellungen nach Geschlecht – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Befristete Neueinstellungen insgesamt		Befristete Neueinstellungen von Frauen		Befristete Neueinstellungen von Männern	
	Anzahl	Anteil	Anzahl in Tausend	Anteil an allen Einstellungen von Frauen	Anzahl in Tausend	Anteil an allen Einstellungen von Männern
1997	630	34	328	39	302	30
1998	771	41	374	46	397	37
1999	785	37	355	37	430	37
2000						
2001	671	32	336	35	334	30
2002	646	35	312	38	334	34
2003	608	38	277	40	331	37
2004	691	45	331	48	360	42
2005	677	46	318	50	359	44
2006	739	43	349	47	390	40
2007	865	45	421	49	444	42
2008	853	44	427	48	427	40
2009	781	47	428	52	352	41
2010	831	46	416	50	415	42
2011	993	45	494	49	498	42
2012	976	44	503	49	473	40
2013	890	42	469	47	420	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

3. Bei wie vielen der befristeten Arbeitsverträge erfolgt nach Kenntnis der Bundesregierung eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, und wie hat sich dieser Wert in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte für jedes Jahr einzeln darstellen und falls möglich, bitte nach Geschlecht und nach Alter differenzieren)?

Im IAB-Betriebspanel werden die Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Die Übernahme von Auszubildenden ist nicht berücksichtigt. Die errechneten Übernahmeanteile beziehen sich auf die befristeten Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres in unbefristete Verträge umgewandelt wurden, auf befristete Verträge, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten (Abgänge) sowie seit dem Jahr 2009 zusätzlich auch auf befristete Verträge, die verlängert wurden.

Die Übernahmeanteile werden seit dem Jahr 2009 neu berechnet, da seit dem Jahr 2009 Informationen über Verlängerungen vorliegen, die bei der Anteilsberechnung berücksichtigt werden (in Tabelle 4: „Anteil neu“). Für frühere Jahre liegt nur die alte Berechnung der Anteile vor (Tabelle 4: „Anteil alt“), das heißt, in den Nenner geht lediglich die Summe aus Übernahmen und Abgängen aus dem Betrieb ein. In die neue Berechnung geht zusätzlich die Anzahl der Verlängerungen ein. Die Anteile der Abgänge berechnen sich entsprechend (vgl. Antwort zu Frage 5).

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Übernahmeanteile ist analog nicht möglich, da keine Informationen über geschlechtsspezifische Verlängerungen und Abgänge aus dem Betrieb nach Ablauf des befristeten Vertrags vorhanden sind. Aus diesem Grund wird der Anteil der Übernahmen von Männern bzw. Frauen an allen Übernahmen ausgewiesen.

Tabelle 4: Übernahmen aus befristeter Beschäftigung – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Übernahmen insgesamt			Übernahmen von Frauen		Übernahmen von Männern	
	Anzahl	Anteil alt	Anteil neu	Anzahl in Tausend	Anteil an allen Übernahmen	Anzahl in Tausend	Anteil an allen Übernahmen
2000	253	49					
2001	216	42					
2002							
2003							
2004							
2005	171	39		91	53	80	47
2006	203	45		99	49	104	51
2007	251	48		123	49	129	51
2008	269	52		139	52	130	48
2009	245	45	30	143	58	102	42
2010	256	52	33	144	56	112	44
2011	324	56	37	174	54	150	46
2012	372	58	39	203	54	170	46
2013	339	57	37	185	55	154	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

4. Wie viele der befristeten Arbeitsverträge werden nach Kenntnis der Bundesregierung nach dem Auslaufen durch einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag verlängert, und wie hat sich dieser Wert in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte für jedes Jahr einzeln darstellen und falls möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Im IAB-Betriebspanel liegen Angaben zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ab 2009 vor (vgl. Tabelle 5). Für den Anteil der Verlängerungen wird die Anzahl der Verlängerungen ins Verhältnis zur Summe aus allen Übernahmen, Verlängerungen und Abgängen im ersten Halbjahr gesetzt. Eine Differenzierung nach Geschlecht und Alter ist nicht möglich.

Tabelle 5: Verlängerung befristeter Arbeitsverträge – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Verlängerungen	
	Anzahl	Anteil
2009	276	33
2010	275	36
2011	305	35
2012	312	33
2013	317	35

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

5. Wie viele der befristeten Arbeitsverhältnisse werden nach Auslaufen der Befristung beendet, und wie hat sich dieser Wert in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte für jedes Jahr einzeln darstellen und falls möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Die im IAB-Betriebspanel verfügbaren Daten zu befristeten Verträgen, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten, können der nachfolgenden Tabelle 6 entnommen werden. Es wird auch auf die methodischen Hinweise in der Antwort zu Frage 3 verwiesen. Eine Differenzierung nach Geschlecht und Alter ist nicht möglich.

Tabelle 6: Abgänge nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Abgänge aus dem Betrieb		
	Anzahl	Anteil alt	Anteil neu
1993	151		
1994	124		
1995	161		
1996	258		
1997	239		
1998	210		
1999	342		
2000	266	51	
2001	293	58	
2002	314		
2003	278		
2004	299		
2005	264	61	
2006	247	55	
2007	269	52	
2008	251	48	
2009	304	55	37
2010	241	48	31
2011	255	44	29
2012	266	42	28
2013	253	43	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

6. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung darüber vor, wie viele der befristeten Arbeitsverträge auf einer sachgrundlosen Befristung beruhen?

   Wie hat sich der Anteil der sachgrundlosen an allen Befristungen in den vergangenen Jahren entwickelt?

Informationen zu sachgrundlosen Befristungen liegen im IAB-Betriebspanel nur für die Jahre 2001, 2004, 2012 und 2013 vor und können der nachfolgenden Tabelle 7 entnommen werden. Der Anteil sachgrundloser Befristungen bezieht sich dabei auf alle im IAB-Betriebspanel erfassten befristeten Arbeitsverträge.

Tabelle 7: Sachgrundlose Befristungen – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Sachgrundlose Befristungen	
	Anzahl	Anteil
2001	554	32
2004	734	40
2012	1198	44
2013	1312	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

7. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung darüber vor, wie viele der befristet vorgenommenen Neueinstellungen auf einer sachgrundlosen Befristung beruhen, und wie hat sich der Anteil der sachgrundlosen Befristungen an allen befristeten Neueinstellungen in den vergangenen Jahren entwickelt?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

8. Wie bewertet die Bundesregierung die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes hinsichtlich der Auswirkungen auf die Qualität von Arbeit?

   Sieht sie hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf?

Die Qualität von Arbeit hat unterschiedliche volks-, betriebswirtschaftliche und arbeitswissenschaftliche Dimensionen. Daher können die Auswirkungen der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes auf die Qualität von Arbeit nicht pauschal bewertet werden.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht keine Änderungen der befristungsrechtlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor.

9. Wie bewertet die Bundesregierung die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen hinsichtlich der Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit von Betriebs- und Personalräten sowohl bezüglich einer möglichen Spaltung von Belegschaften als auch bezüglich befristeter Beschäftigung von Mitgliedern des Betriebs- und Personalrates?

   Sieht sie hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf?

Befristet Beschäftigte zählen ebenso wie unbefristet Beschäftigte zu den Arbeitnehmern des Betriebes im Sinne des Betriebsverfassungs- bzw. zu den Beschäftigten der Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts. Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen bestehen in vollem Umfang auch für befristet Beschäftigte. Es ist eine Aufgabe der Interessenvertretungen, sich der Besonderheiten der unterschiedlichen Beschäftigungsformen im Betrieb anzunehmen. Insbesondere können die Interessenvertretungen ihre Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten dazu nutzen, zugunsten befristet Beschäftigter Möglichkeiten für eine dauerhafte Beschäftigung zu finden.

Mitglieder der Betriebs- und Personalräte selbst dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder behindert noch begünstigt werden. Das gilt auch in Bezug auf eine Befristung des Arbeitsvertrages. Über Be- und Entfristungen ist daher bei Mitgliedern der Betriebs- und Personalräte nach den gleichen Grundsätzen zu entscheiden wie auch sonst im Betrieb bzw. der Dienststelle.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht keine Änderungen der befristungsrechtlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor.

10. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse über eine disziplinierende Wirkung von befristeten Arbeitsverträgen auf die Beschäftigten und auf betriebliche Interessenvertretungen vor?

    Wenn ja, welche?

    Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus?

Der Bundesregierung liegen keine solchen Erkenntnisse vor.

11. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass es angesichts der negativen Wirkungen auf die Betroffenen und auf die Handlungsfähigkeit von Interessenvertretungen nicht gerechtfertigt ist, dass Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden dürfen (bitte begründen)?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 9 und 10 verwiesen.

12. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes eine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes ist (bitte begründen)?

Die Frage, ob und inwieweit die Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist, beurteilt sich nach der gesetzlichen Regelung des § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Der Gesetzgeber hat mit dieser Regelung die Grundentscheidung getroffen, dass auch eine Befristung ohne sachlichen Grund in den dort definierten engen Grenzen und als Ausnahme zur Befristung mit einem sachlichen Grund zulässig sein soll. Eine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes ist darin nicht zu sehen. Nach § 15 Absatz 3 TzBfG ist die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages nur möglich, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart wurde. Damit soll das befristete Arbeitsverhältnis während der Dauer der Befristung geschützt werden.

13. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse über die Auswirkungen von befristeten Arbeitsverhältnissen auf die individuelle Lebenssituation der Beschäftigten vor?

    Wenn ja, welche?

    Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Erkenntnissen?

14. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass befristete Arbeitsverträge die Lebensplanung der Betroffenen erschweren und zu mehr Unsicherheit im Erwerbsleben führen?

    Wenn ja, welchen Handlungsbedarf leitet sie hieraus ab (bitte begründen)?

Die Fragen 13 und 14 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Zur individuellen Lebenssituation befristet beschäftigter Arbeitnehmer liegen nur vereinzelt Erkenntnisse vor. Eine Kurzexpertise des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung „Befristete Beschäftigung: Befristungskarrieren, Übernahmewahrscheinlichkeiten und Auswirkungen auf die Lebensplanung“ (Februar 2013) gibt empirische Hinweise darauf, dass sich längere befristete Beschäftigung ungünstig auf die längerfristige Karriereentwicklung auswirken kann.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht keine Änderungen der befristungsrechtlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor.

15. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der in der Vorbemerkung der Fragesteller zitierten Untersuchung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der zufolge die zunehmende Instabilität und Unsicherheit in der ersten Phase des Erwerbslebens mit der zunehmenden Befristungsquote von Jugendlichen und jungen Erwachsenen korrespondiert?

    Wie bewertet die Bundesregierung die Auswirkungen der gestiegenen Befristungsquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf den Erwerbsverlauf und die Möglichkeiten zur Lebensplanung?

Die Befristungsquote sinkt mit zunehmendem Alter. Im Jahr 2012 waren in der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen 14,1 Prozent, der 35- bis 45-Jährigen 7 Prozent und der 45- bis 55-Jährigen 5,2 Prozent der Kernerwerbstätigen befristet beschäftigt (Mikrozensus 2012; vgl. Tabelle 2 im Anhang).

In vielen Fällen werden Jüngere nach einer Einstiegszeit mit befristeten Arbeitsverhältnissen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Quote der Übernahmen im selben Betrieb (Übernahmequote) ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, allerdings im Jahr 2013 leicht zurückgegangen. Zahlen zur Übernahmequote insgesamt (Angaben für einzelne Altersgruppen liegen nicht vor) können der Tabelle 4 in der Antwort zu Frage 3 entnommen werden.

Die in der Frage angesprochene Untersuchung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass Jüngere mit einer abgeschlossenen Berufsschulausbildung oder mit Fach-/Hochschulabschluss deutlich längere Beschäftigungsdauern aufweisen als Jüngere ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit unterstützen Jüngere in vielfältiger Weise, um eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erhalten, insbesondere mit den ausbildungsfördernden Leistungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter, durch die Spätstarterinitiative „AUSBildung wird was" sowie über die Zusammenarbeit im Ausbildungspakt.

16. Welche zentralen gesetzlichen Änderungen gab es im Befristungsrecht in den vergangenen 20 Jahren, und wie bewertet die Bundesregierung jeweils die Auswirkungen der vorgenommen Änderungen?

    Welchen Handlungsbedarf leitet die Bundesregierung aus diesen Schlussfolgerungen ab?

Als zentrale Änderungen im Befristungsrecht seit dem Jahr 1994 sind folgende gesetzliche Änderungen zu nennen:

Beschäftigungsförderungsgesetz

Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 (BGBl. I S. 1476) vom 25. September 1996 wurde der Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne besonderen sachlichen Befristungsgrund erleichtert. Erstmals wurde eine besondere Regelung für ältere Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr geschaffen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, wurde das Recht der befristeten Arbeitsverträge kodifiziert. Zugleich wurde mit dem TzBfG die Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (RL 1999/70/EG) in innerstaatliches Recht umgesetzt. Entsprechend der Richtlinie 1999/70/EG liegt dem TzBfG ein klares Bekenntnis zum unbefristeten Normalarbeitsverhältnis zugrunde (Bundestagsdrucksache 14/4374, S. 7 ff.).

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4593) wurde befristet, d. h. mit Geltung für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2006, aus beschäftigungspolitischen Gründen die Altersgrenze in § 14 Absatz 3 TzBfG vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt.

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde § 14 Absatz 2a TzBfG eingefügt. Neugegründete Unternehmen dürfen danach befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen sachlicher Befristungsgründe bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Durch die Neuregelung bezweckte der Gesetzgeber eine Erleichterung für Unternehmen in der schwierigen Aufbauphase.

Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007 wurde die durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 22. November 2005 in der Rechtssache Mangold erforderliche Änderung von § 14 Absatz 3 TzBfG vorgenommen.

Zu den tatsächlichen Entwicklungen wird auf die Antworten zu den Fragen 1 bis 7 verwiesen.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht keine Änderungen der befristungsrechtlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vor.

17. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Anteil von Niedriglöhnen bei befristet Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft vor?

Für den Begriff Niedriglohn besteht keine einheitliche Definition. Neben absoluten Stundenlöhnen werden oft auch aus der statistischen Verteilung der Löhne abgeleitete Schwellen verwendet. Diese Analyse richtet sich nach einer Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die einen Niedriglohn definiert als einen Bruttolohn, der unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns (Median) liegt.

Für das Jahr 2012 lag die so definierte Niedriglohnschwelle nach Berechnungen des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) auf Basis des sozio-oekonomischen Panels bei einem Stundenlohn von 9,30 Euro. Für einen Stundenlohn in maximal dieser Höhe arbeiteten im Jahr 2012 deutschlandweit rund 24,3 Prozent aller Beschäftigten. Bezogen auf Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverhältnissen betrug die Niedriglohnquote 43,4 Prozent.

18. Welche Auswirkungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und Qualifikation auf Befristungsquoten?

    Wie stellen sich die Befristungsquoten differenziert nach diesen Merkmalen dar?

Informationen zu Alter, Geschlecht, Nationalität und Qualifikation befristet Beschäftigter liegen auf Basis von Daten des Mikrozensus 2012 vor und können der nachfolgenden Tabelle 8 entnommen werden.

Tabelle 8: Befristet beschäftigte Kernerwerbstätige 1) nach soziodemografischen Merkmalen 2012, in 1 000

	Insgesamt 2)	dar. Abhängig Beschäftigte			Anteil befristet Beschäftigter an abhängig Beschäftigten in Prozent
		Zusammen	dar. Atypisch Beschäftigte		
			Zusammen	und zwar Befristet Beschäftigte	
Insgesamt	36 276	32 124	7 891	2 735	8,5
davon im Alter von ... bis unter ... Jahren					
15 - 25	1 965	1 917	645	471	24,6
25 - 35	7 250	6 762	1 709	955	14,1
35 - 45	9 257	8 126	2 026	571	7,0
45 - 55	11 252	9 756	2 179	503	5,2
55 - 65	6 551	5 563	1 331	235	4,2
Geschlecht					
Männer	19 514	16 751	2 405	1 374	8,2
Frauen	16 762	15 372	5 486	1 362	8,9
Staatsangehörigkeit					
Deutsche	32 863	29 190	6 828	2 306	7,9
Ausländer	3 412	2 934	1 064	429	14,6
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss					
Ohne anerkannte Berufsausbildung 3)	4 447	4 015	1 660	540	13,4
Lehrausbildung; Abschluss an einer Berufsfachschule 4)	20 660	18 918	4 590	1 397	7,4
Tertiärer Abschluss 5)	11 016	9 063	1 608	785	8,7
Ohne Angabe	153	128	34	13	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012

1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst.

2) Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.

3) Einschl. Anlernausbildung oder berufliches Praktikum; Berufsvorbereitungsjahr.

4) Einschl. Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

5) Meister/-innen-/Techniker/-innenausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss; Abschluss einer Fachschule der DDR; Abschluss einer (Verwaltungs-)Fachhochschule; Abschluss einer Universität; Promotion.

19. Welche sind nach Kenntnis der Bundesregierung die zehn Berufsgruppen, die am häufigsten von befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind, und wie hoch ist bei diesen Gruppen jeweils die Übernahmerate (falls möglich, bitte nach Geschlecht differenzieren)?

Informationen zum Befristungsanteil der zehn Berufsbereiche der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) liegen auf Basis von Daten des Mikrozensus 2012 vor. Die Angaben können aus der Tabelle 9 im Anhang entnommen werden.

Zu Übernahmeraten nach Berufsgruppen liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

20. Welche sind nach Kenntnis der Bundesregierung die zehn Wirtschaftszweige, in denen der höchste Anteil von befristeten Arbeitsverträgen vorliegt, und wie hoch ist in diesen Wirtschaftszweigen jeweils die Übernahmerate (falls möglich, bitte nach Geschlecht differenzieren)?

Die zehn Wirtschaftszweige mit dem höchsten Anteil an befristeten Arbeitsverträgen gemäß IAB-Betriebspanel sind in Tabelle 10 aufgeführt.

Tabelle 10: 10 Branchen mit dem höchsten Befristungsanteil im Jahr 2013 – Anzahl in Tausend, Anteile in Prozent

	Befristungsanteil an betrieblicher Beschäftigung			Übernahmeanteil	
	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil neu	Frauenanteil an Übernahmen
Erziehung und Unterricht	17,2	16,0	19,8	20	76
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16,7	14,8	19,9	23	79
Gastgewerbe	11,9	12,8	10,6	33	68
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche DL	10,9	11,1	10,7	32	49
Gesundheits- und Sozialwesen	10,5	10,3	10,9	44	85
Sonstige Dienstleistungen	9,4	7,6	12,2	22	64
Land- und Forstwirtschaft	8,6	8,8	8,5	8	50
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	7,9	9,2	6,6	42	61
Einzelhandel	7,3	7,8	6,2	37	80
Verkehr und Lagerei	6,4	6,9	6,2	45	28
Gesamtwirtschaft	**7,5**	**8,8**	**6,3**	**37**	**55**

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

21. Welche sind nach Kenntnis der Bundesregierung die zehn Berufsgruppen und welche die zehn Wirtschaftszweige mit den höchsten Anteilen an befristeten Arbeitsverträgen bei den Neueinstellungen (falls möglich, bitte nach Geschlecht differenzieren)?

    Wie hoch sind jeweils die Übernahmeraten?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

22. Welchen Anteil hat nach Auffassung der Bundesregierung die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung an der in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen?

Der deutsche Arbeitsmarkt ist von einem nach wie vor sehr hohen Anteil und in den letzten Jahren deutlich gestiegenen absoluten Zahlen sozialversicherungspflichtiger unbefristeter Beschäftigung gekennzeichnet. Neben dem Normalarbeitsverhältnis haben atypische Beschäftigungsverhältnisse ihre Berechtigung. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht automatisch prekär. Der Anteil der Übernahme im selben Betrieb (Übernahmequote) lag im Jahr 2013 bei 37 Prozent (IAB: Betriebspanel, Tabelle 4). Nach Einschätzung des IAB liefern die empirischen Analysen Hinweise darauf, dass insbesondere sachgrundlosen Befristungen eine Brückenfunktion in unbefristete Beschäftigung zukommt (Schriftliche Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 17. März 2014, Ausschussdrucksache 18(11)46).

23. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils der Anteil von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen an allen Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (falls möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Hierzu stehen Daten beim Statistischem Amt der Europäischen Union (Eurostat) zur Verfügung (vgl. Tabelle 11). In den Auswertungen von Eurostat sind auch die Arbeitnehmer in Aus- und Fortbildung enthalten.

Tabelle 11: Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, nach Geschlecht und Alter, 2012

	15 bis 24 Jahre			25 bis 49 Jahre			50 bis 64 Jahre			**15 bis 64 Jahre**		
	Insgesamt	Männer	Frauen	**Insgesamt**	Männer	Frauen	**Insgesamt**	Männer	Frauen	**Insgesamt**	Männer	Frauen
Belgien	**31,4**	27,1	36,7	**7,1**	6,1	8,1	**3,0**	2,5	3,6	**8,1**	7,0	9,3
Bulgarien	**9,5**	9,6	9,3	**4,0**	4,5	3,4	**4,3**	4,5	4,1	**4,4**	4,9	4,0
Tschechische Republik	**27,0**	23,7	31,5	**6,9**	5,4	8,6	**7,1**	6,2	8,1	**8,3**	6,9	9,9
Dänemark	**20,9**	23,1	18,6	**7,6**	6,0	9,2	**3,4**	2,9	3,9	**8,6**	7,9	9,3
Deutschland	**53,6**	55,1	51,9	**10,7**	10,2	11,2	**4,6**	4,5	4,7	**13,9**	13,9	14,0
Estland	**12,9**	15,4	10,1	**3,0**	3,7	2,2	**1,7**	2,6	:	**3,5**	4,6	2,5
Irland	**34,9**	34,0	35,8	**7,9**	7,9	8,0	**5,7**	5,7	5,8	**10,1**	9,9	10,4
Griechenland	**25,9**	23,2	29,4	**10,1**	9,0	11,4	**6,3**	5,4	7,7	**10,0**	8,8	11,5
Spanien	**62,4**	62,4	62,3	**24,7**	23,6	25,9	**11,2**	9,5	13,2	**23,7**	22,3	25,1
Frankreich	**55,5**	53,8	57,5	**12,4**	11,1	13,7	**7,6**	7,0	8,2	**15,1**	14,3	15,9
Kroatien	**47,4**	48,2	46,1	**13,4**	12,6	14,3	**4,4**	4,9	3,8	**12,8**	12,9	12,7
Italien	**52,9**	51,7	54,7	**13,4**	11,9	15,2	**6,4**	6,3	6,6	**13,8**	12,9	14,9
Zypern	**18,7**	14,3	23,0	**17,0**	9,6	23,7	**7,3**	5,3	9,5	**15,1**	9,0	20,9
Lettland	**9,7**	11,7	7,2	**4,2**	5,8	2,7	**4,3**	5,4	3,6	**4,7**	6,3	3,3
Litauen	**9,4**	13,3	:	**2,4**	2,9	2,0	:	:	:	**2,6**	3,5	1,9
Luxemburg	**39,0**	38,1	40,1	**6,4**	6,1	6,8	**3,1**	2,6	3,8	**7,6**	7,2	8,2
Ungarn	**22,4**	23,0	21,8	**8,9**	9,6	8,2	**7,6**	9,0	6,4	**9,4**	10,3	8,5
Malta	**16,6**	17,7	15,4	**4,8**	4,1	5,7	**5,7**	5,2	6,8	**6,8**	6,3	7,7
Niederlande	**51,2**	50,4	52,0	**15,4**	14,6	16,2	**6,9**	6,3	7,7	**19,3**	18,2	20,5
Österreich	**35,6**	38,5	32,3	**5,5**	4,8	6,3	**2,8**	2,6	3,0	**9,3**	9,3	9,3
Polen	**66,4**	64,7	69,0	**25,2**	25,2	25,3	**17,2**	18,7	15,6	**26,8**	27,3	26,2
Portugal	**56,5**	55,7	57,5	**20,3**	20,1	20,5	**10,7**	11,3	10,1	**20,7**	20,9	20,5
Rumänien	**5,8**	6,4	5,0	**1,5**	1,9	1,1	**1,0**	1,3	:	**1,7**	2,0	1,2
Slowenien	**72,0**	62,4	85,3	**14,8**	13,1	16,5	**7,0**	7,4	6,6	**17,0**	15,6	18,5
Slowakei	**19,1**	18,5	19,8	**6,1**	5,5	6,6	**5,3**	4,9	5,7	**6,7**	6,4	7,2
Finnland	**42,0**	38,7	45,1	**14,1**	10,3	18,1	**7,4**	6,3	8,3	**15,5**	12,6	18,2
Schweden	**55,7**	47,5	63,6	**12,8**	11,0	14,6	**5,9**	5,8	6,0	**15,9**	13,8	18,0
Vereinigtes Königreich	**14,9**	15,1	14,7	**4,8**	4,3	5,3	**4,7**	4,1	5,3	**6,2**	5,7	6,7

Quelle: Eurostat
: nicht verfügbar

24. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (falls möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

25. Wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils die Übernahmeraten von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (falls möglich, bitte nach Geschlecht und Alter differenzieren)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

26. In welchen Staaten der Europäischen Union gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung vergleichbare oder ähnliche Regelungen zur in Deutschland bestehenden Möglichkeit, Arbeitsverträge ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes zu befristen?

Nach § 5 der Rechtssache 1999/70/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, mindestens eine der in dieser Vorschrift genannten Maßnahmen zu ergreifen, um den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu vermeiden. Dabei sieht die RL folgende Maßnahmen vor:

a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -Verhältnisse;

c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

Hinsichtlich der Umsetzung des § 5 der Rechtssache 1999/70/EG steht den Mitgliedstaaten ein Ermessensspielraum zu. Aus den offiziellen Umsetzungsberichten, die auf der Internetseite der GD Beschäftigung (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=de&intPageId=199) eingestellt sind, lässt sich entnehmen, dass zum Stand dieser Berichte zahlreiche Mitgliedstaaten von den Maßnahmen nach § 5b und § 5c der Rechtssache 1999/70/EG, also Regelungen ohne sachlichen Grund Gebrauch gemacht haben. Viele Mitgliedstaaten haben auch von der Maßnahme nach § 5a, also Regelungen mit sachlichem Grund Gebrauch gemacht.

Tabelle 2: befristet beschäftigte Kernerwerbstätige[1)] nach Alter, Zeitreihe

Ergebnisse des Mikrozensus in 1.000

Jahr[2)]	Alter von ... bis ... unter Jahren	Insgesamt[3)]	dar. Abhängig Beschäftigte			Anteil befristet Beschäftigter an abhängig Beschäftigten in Prozent
			Zusammen	dar. Atypisch Beschäftigte		
				Zusammen	und zwar Befristet Beschäftigte	
2012	**Insgesamt**	36 276	32 124	7 891	2 735	8,5
	15 - 25	1 965	1 917	645	471	24,6
	25 - 35	7 250	6 762	1 709	955	14,1
	35 - 45	9 257	8 126	2 026	571	7,0
	45 - 55	11 252	9 756	2 179	503	5,2
	55 - 65	6 551	5 563	1 331	235	4,2
2011	**Insgesamt**	35 935	31 765	8 037	2 905	9,1
	15 - 25	2 048	1 998	748	578	28,9
	25 - 35	7 094	6 600	1 718	989	15,0
	35 - 45	9 584	8 383	2 134	594	7,1
	45 - 55	11 000	9 518	2 154	514	5,4
	55 - 65	6 209	5 267	1 283	230	4,4
2010	**Insgesamt**	35 145	31 076	7 945	2 858	9,2
	15 - 25	2 001	1 957	763	578	29,5
	25 - 35	6 890	6 388	1 714	944	14,8
	35 - 45	9 882	8 649	2 212	603	7,0
	45 - 55	10 621	9 202	2 094	510	5,5
	55 - 65	5 751	4 880	1 161	223	4,6
2009	**Insgesamt**	34 802	30 755	7 699	2 734	8,9
	15 - 25	1 956	1 908	724	542	28,4
	25 - 35	6 799	6 302	1 666	914	14,5
	35 - 45	10 282	8 996	2 235	604	6,7
	45 - 55	10 287	8 913	1 994	469	5,3
	55 - 65	5 478	4 637	1 081	206	4,4
2008	**Insgesamt**	34 910	30 825	7 845	2 827	9,2
	15 - 25	2 073	2 018	800	590	29,2
	25 - 35	6 758	6 254	1 675	917	14,7
	35 - 45	10 784	9 422	2 338	660	7,0
	45 - 55	10 066	8 733	1 980	464	5,3
	55 - 65	5 229	4 398	1 052	195	4,4
2007	**Insgesamt**	34 480	30 338	7 785	2 752	9,1
	15 - 25	2 070	2 012	819	605	30,1
	25 - 35	6 725	6 193	1 662	871	14,1
	35 - 45	11 025	9 614	2 427	666	6,9
	45 - 55	9 687	8 375	1 873	424	5,1
	55 - 65	4 973	4 144	1 003	186	4,5
2006	**Insgesamt**	33 879	29 747	7 574	2 725	9,2
	15 - 25	2 074	2 008	809	630	31,4
	25 - 35	6 742	6 200	1 662	863	13,9
	35 - 45	11 066	9 631	2 392	651	6,8
	45 - 55	9 346	8 061	1 773	410	5,1
	55 - 65	4 650	3 848	938	172	4,5
2005	**Insgesamt**	33 116	28 992	6 854	2 498	8,6
	15 - 25	1 982	1 915	724	568	29,7
	25 - 35	6 634	6 076	1 474	799	13,2
	35 - 45	11 001	9 564	2 207	610	6,4
	45 - 55	9 063	7 798	1 599	357	4,6
	55 - 65	4 435	3 639	850	164	4,5

Tabelle 2: befristet beschäftigte Kernerwerbstätige[1] nach Alter, Zeitreihe

Ergebnisse des Mikrozensus in 1.000

Jahr[2]	Alter von ... bis ... unter Jahren	Insgesamt[3]	dar. Abhängig Beschäftigte			Anteil befristet Beschäftigter an abhängig Beschäftigten in Prozent
			Zusammen	dar. Atypisch Beschäftigte		
				Zusammen	und zwar Befristet Beschäftigte	
2004	**Insgesamt**	32 544	28 613	6 177	2 051	7,2
	15 - 25	1 946	1 891	581	460	24,3
	25 - 35	6 672	6 154	1 311	652	10,6
	35 - 45	10 711	9 364	2 036	509	5,4
	45 - 55	8 915	7 697	1 449	286	3,7
	55 - 65	4 300	3 507	799	143	4,1
2003	**Insgesamt**	32 937	29 133	6 229	2 069	7,1
	15 - 25	2 059	2 004	576	454	22,7
	25 - 35	7 075	6 553	1 372	648	9,9
	35 - 45	10 796	9 522	2 044	511	5,4
	45 - 55	8 839	7 660	1 435	305	4,0
	55 - 65	4 169	3 394	803	151	4,4
2002	**Insgesamt**	33 433	29 670	6 050	2 052	6,9
	15 - 25	2 107	2 053	542	433	21,1
	25 - 35	7 527	6 987	1 379	653	9,3
	35 - 45	10 796	9 541	1 956	500	5,2
	45 - 55	8 804	7 646	1 375	308	4,0
	55 - 65	4 199	3 444	798	158	4,6
2001	**Insgesamt**	33 714	29 941	6 114	2 212	7,4
	15 - 25	2 193	2 142	561	459	21,4
	25 - 35	7 954	7 377	1 450	709	9,6
	35 - 45	10 751	9 516	1 970	553	5,8
	45 - 55	8 635	7 488	1 355	338	4,5
	55 - 65	4 181	3 419	777	153	4,5
2000	**Insgesamt**	33 530	29 862	6 012	2 265	7,6
	15 - 25	2 178	2 131	555	454	21,3
	25 - 35	8 330	7 722	1 496	757	9,8
	35 - 45	10 494	9 303	1 910	561	6,0
	45 - 55	8 239	7 186	1 288	332	4,6
	55 - 65	4 288	3 521	764	161	4,6
1999	**Insgesamt**	33 298	29 678	5 951	2 302	7,8
	15 - 25	2 141	2 094	558	464	22,2
	25 - 35	8 635	8 017	1 546	789	9,8
	35 - 45	10 152	9 001	1 838	561	6,2
	45 - 55	8 002	6 965	1 226	325	4,7
	55 - 65	4 367	3 600	784	162	4,5
1998	**Insgesamt**	32 903	29 227	5 426	2 021	6,9
	15 - 25	2 122	2 069	509	410	19,8
	25 - 35	8 900	8 234	1 487	735	8,9
	35 - 45	9 731	8 594	1 637	470	5,5
	45 - 55	7 812	6 776	1 102	267	3,9
	55 - 65	4 339	3 554	691	139	3,9
1997	**Insgesamt**	32 946	29 350	5 231	1 955	6,7
	15 - 25	2 190	2 145	478	386	18,0
	25 - 35	9 151	8 468	1 450	713	8,4
	35 - 45	9 547	8 438	1 542	435	5,2
	45 - 55	7 725	6 713	1 066	265	3,9
	55 - 65	4 333	3 586	695	157	4,4

Tabelle 2: befristet beschäftigte Kernerwerbstätige[1] nach Alter, Zeitreihe

Ergebnisse des Mikrozensus in 1.000

Jahr[2]	Alter von ... bis ... unter Jahren	Insgesamt[3]	dar. Abhängig Beschäftigte			Anteil befristet Beschäftigter an abhängig Beschäftigten in Prozent
			Zusammen	dar. Atypisch Beschäftigte		
				Zusammen	und zwar Befristet Beschäftigte	
1996	**Insgesamt**	33 257	29 746	4 986	1 897	6,4
	15 - 25	2 418	2 364	436	346	14,6
	25 - 35	9 371	8 688	1 404	681	7,8
	35 - 45	9 500	8 420	1 471	433	5,1
	45 - 55	7 800	6 812	1 045	284	4,2
	55 - 65	4 167	3 462	631	153	4,4
1995	**Insgesamt**	33 601	30 039	4 854	1 986	6,6
	15 - 25	2 679	2 615	452	376	14,4
	25 - 35	9 669	8 960	1 406	711	7,9
	35 - 45	9 340	8 256	1 398	438	5,3
	45 - 55	7 879	6 877	1 032	312	4,5
	55 - 65	4 035	3 331	566	149	4,5
1994	**Insgesamt**	33 643	30 124	4 575	1 867	6,2
	15 - 25	2 950	2 877	452	377	13,1
	25 - 35	9 679	8 973	1 331	666	7,4
	35 - 45	9 188	8 130	1 291	401	4,9
	45 - 55	8 056	7 045	1 013	297	4,2
	55 - 65	3 770	3 099	488	128	4,1
1993	**Insgesamt**	33 760	30 361	4 434	1 792	5,9
	15 - 25	3 138	3 062	422	349	11,4
	25 - 35	9 686	9 027	1 297	651	7,2
	35 - 45	9 070	8 070	1 255	386	4,8
	45 - 55	8 307	7 299	1 024	308	4,2
	55 - 65	3 560	2 904	436	99	3,4
1992	**Insgesamt**	34 312	30 958	4 589	2 004	6,5
	15 - 25	3 610	3 525	490	413	11,7
	25 - 35	9 669	9 009	1 346	702	7,8
	35 - 45	8 975	8 011	1 261	429	5,4
	45 - 55	8 553	7 546	1 077	350	4,6
	55 - 65	3 506	2 866	415	109	3,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder in einem Wehr-, Zivil- sowie Freiwilligendienst.

2) bis 2004 Ergebnisse für eine Berichtswoche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse, sowie geänderte Erhebnungs- und Hochrechnungsverfahren

3) Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.

Tabelle 9: befristet beschäftigte Kernerwerbstätige[1] nach Berufsbereichen

Ergebnisse des Mikrozensus 2012 in 1.000

Ausgeübter Beruf [3]	Insgesamt [2]	dar. Abhängig Beschäftigte			Anteil befristet Beschäftigter an abhängig Beschäftigten in Prozent
		Zusammen	dar. Atypisch Beschäftigte		
			Zusammen	und zwar Befristet Beschäftigte	
Insgesamt	36 276	32 124	7 891	2 735	8,5
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (1)	847	514	152	69	13,4
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (2)	7 446	6 911	1 107	498	7,2
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (3)	2 368	1 918	311	136	7,1
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik (4)	1 285	1 169	136	85	7,3
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (5)	4 790	4 631	1 617	446	9,6
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus (6)	4 329	3 650	1 211	332	9,1
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (7)	7 355	6 598	1 337	303	4,6
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (8)	6 585	5 788	1 752	673	11,6
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung (9)	1 091	764	175	100	13,1
Militär (0) [4]	181	181	94	94	51,9
Männer	19 514	16 751	2 405	1 374	8,2
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (1)	573	344	79	48	14,0
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (2)	6 090	5 638	688	372	6,6
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (3)	2 224	1 799	273	126	7,0
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik (4)	1 019	915	80	58	6,3
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (5)	3 005	2 884	560	272	9,4
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus (6)	1 593	1 153	179	88	7,6
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (7)	2 745	2 233	157	98	4,4
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (8)	1 543	1 261	248	187	14,8
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung (9)	557	359	56	40	11,1
Militär (0) [4]	166	166	85	85	51,2
Frauen	16 762	15 372	5 486	1 362	8,9
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (1)	274	170	72	21	12,4
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (2)	1 356	1 274	418	126	9,9
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (3)	144	119	38	9	7,6
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik (4)	266	254	56	27	10,6
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (5)	1 785	1 747	1 057	174	10,0
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus (6)	2 736	2 497	1 032	244	9,8
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (7)	4 610	4 365	1 180	205	4,7
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (8)	5 042	4 528	1 504	486	10,7
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung (9)	534	405	119	60	14,8
Militär (0) [4]	15	15	9	9	60,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst.

2) Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.

3) Nach der Klassifierung der Berufe, Ausgabe 2010.

4) Zeit- und Berufssoldaten



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333